

Temeljem odredbi članka 45. Statuta Rukometnog kluba „Split“, (u daljnjem tekstu Klub) Upravni odbor Rukometnog kluba Split na sjednici održanoj 01.06.2015. godine donio je

PRAVILNIK O DISCIPLINSKOJ ODGOVORNOSTI ČLANOVA RUKOMETNOG KLUBA

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom u Klubu uređuju se prava i obveze radnika, te članova Kluba a naročito:

- povrede radnih obveza iz radnog odnosa i mjere koje se izriču
- povrede obveza iz članstva u Klubu i mjere koje se izriču
- nadležnost tijela Kluba za izricanje mjera u svezi povreda iz radnog odnosa
- nadležnost tijela Kluba za izricanje mjera u svezi povreda iz članstva u Klubu
- postupak u svezi povreda iz radnog odnosa
- postupak u svezi povreda iz članstva u Klubu

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike koji zasnivaju radni odnos na neodređeno vrijeme i na određeno vrijeme, koji rade u skraćenom i nepunom radnom vremenu ili su zasnovali radni odnos kao pripravnici, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije određena ugovorom o radu.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve članove Kluba, ako prava i obveze pojedinog člana Kluba nisu drugačije određena drugim aktima Kluba i ugovorima.

II. OBVEZE RADNIKA U RADNOM ODNOSU S KLUBOM

Članak 2.

Obveze radnika u radnom odnosu u Klubu jesu da prema ugovoru o radu, opisu poslova radnog mjesta i nalogu nadređenih, danim u skladu s prirodom i opsegom posla osobno obavlja preuzeti posao.

Radnik je dužan pridržavati se u radu odredbi Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu i dr. propisa Republike Hrvatske, Statuta Kluba, Pravilnika o članstvu Kluba, ovog Pravilnika, te drugih pravilnika i općih akata Kluba u svezi s radnim odnosom.

Posebno se radnici moraju u svome radu, djelovanju i ponašanju, u svim prilikama na poslu i izvan radnog mjesta i prostora u kojem rade, pridržavati moralnih načela i načela profesionalne etike.

Članak 3.

Neizvršavanje obveza iz radnog odnosa, kršenje pravila ponašanja utvrđenih ovim Pravilnikom, Statutom Kluba, Pravilnikom o članstvu Kluba i drugim aktima Kluba, te narušavanje ugleda Kluba i njegovih članova povlači stegovnu odgovornost.

III. POVREDE RADNIH OBVEZA

Članak 4.

Povrede radnih obveza smatraju se:

1. Neizvršavanje, neopravdano odbijanje izvršenja ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza;
2. Neopravdani nedolazak na posao ili samovoljno napuštanje posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Kluba;
3. Nedozvoljeno korištenje sredstvima Kluba, posebno službenim pečatom;
4. Povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
5. Odavanje poslovne tajne određene odlukama Upravnog odbora Kluba;
6. Zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlasti;
7. Namjerno ili zbog krajnje nepažnje nanošenje znatnije materijalne štete Klubu;
8. Nepropisni i nekorektni odnos prema drugim radnicima, članovima Kluba ili njihovo šikaniranje;
9. Izravna ili neizravna diskriminacija drugog radnika ili člana Kluba, uznemiravanje i spolno uznemiravanje;
10. Neosnovano odbijanje radnika da se angažira u izvanrednim okolnostima (u slučaju više sile i izvanrednog povećanja obujma rada i u drugim slučajevima prijeka potrebe);
11. Nepažljivo ili nemarno rukovanje opremom, uređajima, alatom, uslijed čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
12. Sklapanje poslova iz djelatnosti Kluba za svoj ili tuđi račun, a bez odobrenja Upravnog odbora Kluba;
13. Sudjelovanje u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom;
14. Neobavještanje prilikom sklapanja ugovora o radu, nadležne osobe o bolesti radnika ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u doticaj;
15. Nedavanje odnosno netočno davanje osobnih podataka potrebnih radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ovlaštenim osobama;
16. Neobavještanje nadležne osobe Kluba u roku najduže 3 dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju, kao i zloupotreba bolovanja;
17. Dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili opijata, odnosno njihovo uzimanje za vrijeme rada, kao i pušenje na radnom mjestu suprotno Zakonu i odlukama Upravnog odbora Kluba.;
18. Narušavanje ugleda Kluba neprimjerenim ponašanjem, klevetom i sl. u javnosti;
19. Skrivljena ponašanja koja povlače za sobom kaznene posljedice;
20. Ostala skrivljena ponašanja predviđena ovim Pravilnikom, Pravilnikom o članstvu Kluba i dr. pravilnicima i općim aktima Kluba koja predstavljaju povredu obveza iz rada.

IV. MJERE ZBOG POVREDA RADNIH OBVEZA

Članak 5.

Za povrede obveza iz članaka 2. i 4. ovog Pravilnika, radniku se može izreći mjera:

1. usmena opomena
2. pisano upozorenje
3. redoviti otkaz;
4. izvanredni otkaz;
5. novčana naknada štete.

Mjera novčane naknade štete može se primijeniti kumulativno sa nekom drugom mjerom iz ovoga stavka, osim mjere usmene opomene. O visini novčane naknade štete odlučuje Upravni odbor Kluba sukladno opsegu i visini počinjene štete Klubu.

Članak 6.

Prema težini povrede, uvjetima pod kojima je nastala i posljedicama koje je izazvala ili je mogla izazvati, nadležno tijelo će ocijeniti koju od mjera treba primijeniti prema radniku.

Članak 7.

Mjera usmene opomene primjenjuje se kod lakše povrede radne obveze.

Mjera pisanog upozorenja primjenjuje se kod teže povrede radne obveze, te mu se ukazuje na mogućnost otkaza (redovitog) za slučaj nastavka kršenja tih obveza s tim da se istom može odrediti i kazna radniku u visini 15% mjesečne plaće.

Članak 8.

Mjera redovitog otkaza može se radniku izreći samo nakon mjere pisanog upozorenja, a u slučaju nastavljenog kršenja radnih obveza. Postojanje opravdanog razloga za otkaz mora dokazati Klub. U redovitom otkazu obvezan je otkazni rok.

Članak 9.

Mjera izvanrednog otkaza izriče se radniku ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. U izvanrednom otkazu Klub nema obvezu poštivati otkazni rok. Izvanredni otkaz se može dati radniku samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. Za izvanredni otkaz Klub mora dokazati postojanje opravdanog razloga.

Članak 10.

Klub ima pravo tražiti od radnika naknadu materijalne štete počinjene Klubu zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza, te u slučaju zakonske i ugovorne zabrane natjecanja radnika s Klubom ili zlouporabe položaja i ovlasti. Navedena mjera primjenjuje se u slučaju namjerne povrede ili krajnje nepažnje radnika.

V. TIJELA OVLAŠTENA ZA DONOŠENJE STEGOVNIH MJERA I POSTUPAK

Članak 11.

Za donošenje odluke o izricanju neke od mjera iz članka 5. ovog Pravilnika ovlaštena je Stegovna komisija, odnosno Upravni odbor Kluba u slučaju žalbe protiv odluke Stegovne komisije a sve sukladno članku 62 Statuta.

Članak 12.

Kao tijelo za provođenje postupka osniva se sukladno članku 59 Statuta Kluba Stegovna komisija koja će prema težini povrede, uvjetima pod kojima je nastala i posljedicama koje je izazvala ili je mogla izazvati ocijeniti koju od mjera treba primijeniti prema radniku Kluba.

Članak 13.

Postupak se provodi na temelju saznanja činjenice kršenja radnih obveza, podnošenjem prijedloga za donošenje mjera iz člana 5. ovog Pravilnika.

Prijedlog može podnijeti svaki član Kluba, a obvezno neposredno nadređena osoba odmah po saznanju za povredu iz radnog odnosa. Prijedlog se podnosi Predsjedniku Kluba.

Članak 14.

Prijedlog se podnosi pismeno, odmah nakon učinjene povrede odnosno saznanja za povredu, a najkasnije u roku od tri dana. Iznimno, prijedlog se može podnijeti i usmeno, u slučaju hitnosti, ako postoji opasnost od nastanka štete, odnosno u slučaju privremenog udaljenja radnika s posla (suspenzije), pri čemu se sastavlja službena zabilješka u roku od 8 sati i dostavlja kao potkrjepa usmenom prijedlogu. Prijedlog mora biti činjenično obrazložen, uz navođenje mjesta, vremena i načina na koji je povreda učinjena te dokaza o povredi.

Odmah po primitku prijedloga iz članka 13. ovog Pravilnika, Predsjednik Kluba pismeno poziva radnika na iznošenje svoje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano to očekivati (npr. uhićenje radnika i dr.). Obrana se iznosi pismeno ili usmeno saslušavanjem radnika najkasnije u roku 3 dana od poziva. O usmenoj obrani sastavlja se zapisnik. Ne iznošenje obrane radnika smatra se priznanjem navoda iz prijedloga za donošenje stegovne mjere. Ukoliko radnik osporava navode iz disciplinske prijave, Upravni odbor Kluba obavještava Stegovnu komisiju koja provodi postupak te po okončanju istog donosi odgovarajuće stegovne mjere.

Članak 15.

Radnik ima pravo tijekom cijelog postupka na pravnog zastupnika. Radnik, njegov branitelj, te podnositelj zahtjeva imaju pravo nazočiti svim radnjama koje se u postupku provode, imaju pravo uvida u sve isprave i dokaze pribavljene u vezi s postupkom koji se vodi.

VI. ULOGA NADZORNOG ODBORA

Članak 16.

Prije donošenja stegovne mjere redovitog ili izvanrednog otkaza Upravni odbor Kluba mora obavijestiti pismeno Nadzorni odbor o namjeravanoj odluci, osim kod drugih disciplinskih mjera. Podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika treba dostaviti Nadzornom odboru kako bi se istom omogućilo davanje primjedbi i prijedloga.

U slučaju primitka obavijesti o namjeravanoj odluci redovitog ili izvanrednog otkaza, rok za očitovanje Nadzornog odbora je 8 dana od dana zatraženog mišljenja. Ako se Nadzorni odbor u navedenom roku ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da je suglasan s odlukom.

Članak 17.

Ako ne postoji opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen zakonom, Nadzorni odbor se može protiviti otkazu. Svoje protivljenje odluci o otkazu Nadzorni odbor mora obrazložiti u roku od tri dana od primitka obavijesti Upravnog odbora. Odluka o otkazu donesena bez prethodnog obavještavanja Nadzornog odbora, ništavna je.

Članak 18.

Mišljenje Nadzornog odbora ne obvezuje Upravni odbor Kluba osim u slučajevima radnika sa smanjenom radnom sposobnosti ili u neposrednoj opasnosti od nastanka invalidnosti kada uz prethodnu pisanu suglasnost Nadzornog odbora Upravni odbor može donijeti odluku o redovitom otkazu, a o izvanrednom otkazu neovisno o suglasnosti Nadzornog odbora.

Ako se Nadzorni odbor u roku iz čl. 18. Pravilnika ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom. Ako Nadzorni odbor uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

VII. OBLIK OBRAZLOŽENJA I DOSTAVA OTKAZA

Članak 19.

Otkaz mora biti u pisanom obliku uz obrazloženje dokazanih opravdanih razloga za otkaz i navođenje propisa na kojima se otkaz temelji kao i pouku o pravnom lijeku.

Članak 20.

Sve odluke o pravu i obvezi radnika neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu rada uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio napisanu odluku.

Ako radnik odbije primiti napisanu odluku iz prethodnog stavka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istog dana staviti na oglasnu ploču Kluba.

Dan isticanja napisane odluke iz stavka 2. ovog članka na oglasnoj ploči Kluba smatra se danom uručenja te odluke radniku.

Ako radnik ne dolazi na rad, napisana odluka iz stavka 1. ovog članka dostavit će mu se putem pošte preporučenim pismom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu.

Ako radnik ili odrasli član njegova obiteljskog domaćinstva odbije primiti preporučeno pismo, smatrat će se da mu je napisana odluka dostavljena onog dana kad je odbio primiti preporučeno pismo.

Ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne ili nepotpune adrese, pismeno će se staviti na oglasnu ploču Kluba uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je napisana odluka istekom posljednje dana roka od pet dana dostavljena radniku.

Otkazni rok kod redovitog otkaza počinje teći od dana dostave otkaza i propisan je Zakonom o radu.

Članak 21.

Radnik i Predsjednik Kluba mogu se sporazumjeti da o sporu odluči arbitar ili arbitražno vijeće, koje se posebnim sporazumom imenuje i kojim se uređuju ostala pitanja važna za donošenje arbitražne odluke.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU I ZAŠTITA RADNIKOVIH PRAVA

Članak 22.

Kod redovitog otkaza ugovor o radu odnosno radni odnos radnika prestaje istekom posljednjeg dana otkaznog roka. Ako radnik prije isteka otkaznog roka napusti posao, radni odnos mu prestaje tog dana.

Članak 23.

Kod izvanrednog otkaza ugovor o radu prestaje datumom uručenja odluke o otkazu.

Članak 24.

Ako radnik smatra da je otkaz protuzakonit, može u roku od 5 dana od dostave istog, podnijeti zahtjev za zaštitu svojih prava Predsjedniku Kluba samo ukoliko zahtjev supotpíše Predsjednik Nadzornog odbora Kluba.

Zahtjev se podnosi Predsjedniku Kluba pismenim putem, uz obrazloženje. Ako zahtjev nije supotpisan od osobe iz stavka 1. ovog članka Pravilnika, Predsjednik Kluba ga odbacuje, a ukoliko je isti podnesen u roku i na propisan način, o zahtjevu odlučuje sukladno čl. 65 Statuta Upravni odbor, tri najstarija predstavnika Skupštine i Nadzornog odbora, na kojoj će se raspraviti sporna odluka i donijeti zaključak većinom glasova u roku od 5 dana.

Zahtjev za zaštitu prava ne odgađa primjenu otkaza ugovora o radu osim u slučaju prihvaćanja istog, kada se radniku može ponuditi novi ugovor o radu.

Protekom 15 dana od uručjenja odluke o otkazu, radnik može u zakonskom roku zahtijevati zaštitu eventualnog povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

IX. PRIVREMENO UDALJENJE S POSLA

Članak 25.

Ako Klub izvanredno otkazuje radni odnos zbog osobito teške povrede radne obveze, zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju stranaka, nije moguć nastavak radnog odnosa, odnosno ako postoji opasnost da bi radnik svojim ponašanjem mogao nanijeti štetu Klubu svojim ostankom na radu, Predsjednik Kluba može radnika odmah po saznanju činjenica, privremeno udaljiti s posla (suspendirati).

Privremeno udaljenje s posla (suspenzija) se izriče pismenim nalogom. U slučaju hitnosti nalog se može dati usmeno, s tim da se potvrdi pismeno zabilješkom u roku od 8 sati.

Radnik može iznijeti svoju obranu u roku 3 dana od dana primitka odluke o privremenom udaljenju s posla.

Članak 26.

Dok suspenzija traje, a najduže do isteka 15 dana od uručjenja otkaza ugovora o radu, Klub radniku isplaćuje naknadu plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene mu u protekla 3 mjeseca.

X. OBVEZE ČLANA KLUBA

Članak 27.

Obveze člana Klub jesu da prema ugovoru, opisu poslova radnog mjesta i nalogu nadređenih, izdanim u skladu s prirodom i opsegom posla osobno obavlja preuzeti posao, odnosno obveze.

Član Kluba je dužan pridržavati se odredbi Statuta Kluba, Pravilnika o članstvu Kluba, te drugih pravilnika i općih akata Kluba i odluka nadležnih tijela Kluba.

Posebno se članovi Kluba moraju u svome djelovanju i ponašanju, u svim prilikama zalagati za promicanje, razvitak i unapređenje rukometa u Splitu, okupljanjem što većeg broja splitske mladeži kroz rukometne aktivnosti. Nadalje njegovanje prijateljstva, solidarnost, skromnost,

smisao za kolektiv, požrtvovanje, domoljublje i sportsko ponašanje te pridržavanje moralnih načela i načela profesionalne etike.

XI. POVREDE OBVEZA IZ ČLANSTVA U KLUBU

Članak 28.

Povrede obveza iz članstva u Klubu smatraju se:

1. Neizvršavanje, neopravdano odbijanje izvršenja ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje obveza iz članstva u Klubu;
2. Neopravdani nedolazak na treninge ili samovoljno napuštanje treninga, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Kluba kao i neopravdani nedolazak na službena i prijateljska natjecanja u zemlji i inozemstvu;
3. Nedozvoljeno korištenje sredstvima Kluba, posebno službenim pečatom;
4. Nepoduzimanje mjera u cilju stvaranja optimalnih uvjeta za obavljanje trenažnog procesa članova Kluba;
5. Odavanje poslovne tajne određene odlukama Upravnog odbora Kluba;
6. Zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti;
7. Namjerno ili zbog krajnje nepažnje nanošenje znatnije materijalne štete Klubu;
8. Nepropisni i nekorektni odnos prema drugim članovima Kluba ili njihovo šikaniranje;
9. Zlouporabe korištenja bolovanja;
10. Izravna ili neizravna diskriminacija drugog člana Kluba, uznemiravanje i spolno uznemiravanje;
11. Nebriga o zdravstvenoj sposobnosti aktivnih članova Kluba;
12. Nepažljivo ili nemarno rukovanje opremom, uređajima, alatom, uslijed čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
13. Sklapanje poslova iz djelatnosti Kluba za svoj ili tuđi račun, a bez odobrenja Upravnog odbora Kluba;
14. Neobavješćavanje prilikom sklapanja ugovora nadležne osobe o bolesti trenera ili igrača ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora, ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora član Kluba dolazi u doticaj;
15. Nedavanje odnosno netočno davanje osobnih podataka potrebnih radi ostvarivanja prava i obveza iz ugovora, odnosno u svezi članstva u Klubu;
16. Neobavješćavanje nadležne osobe Kluba u roku najduže 3 dana o nastupu privremene nesposobnosti za treniranje, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za treniranje i njezinom očekivanom trajanju;
17. Dolazak na trening ili utakmicu pod utjecajem alkohola ili opijata, te uzimanje nedopuštenih sredstava (dopinga), kao i pušenje na treningu ili za vrijeme utakmice;
18. Narušavanje ugleda Kluba neprimjerenim ponašanjem, klevetom i sl. u javnosti;
19. Skrivljena ponašanja koja povlače za sobom kaznene posljedice;
20. Ostala skrivljena ponašanja predviđena ovim Pravilnikom, Pravilnikom o članstvu Kluba i dr. pravilnicima i općim aktima Kluba koja predstavljaju povredu obveza člana Kluba.
21. Nepridržavanje odredbi iz Statuta Kluba.

XII. MJERE ZBOG POVREDA OBVEZA IZ ČLANSTVA U KLUBU

Članak 29.

Za povredu obveza iz članka 32. ovog Pravilnika, članu Kluba se može izreći mjera:

1. usmena opomena
2. pisano upozorenje

3. suspenzija člana Kluba;
4. isključenje iz članstva u Klubu
5. novčana naknada štete.

XIII. TIJELA OVLAŠTENA ZA DONOŠENJE STEGOVNIH MJERA I POSTUPAK

Članak 30.

Za donošenje odluke o izricanju mjera iz članka 33. ovog Pravilnika ovlaštena je Stegovna komisija Kluba koja će prema težini povrede, uvjetima pod kojima je nastala i posljedicama koje je izazvala ili je mogla izazvati ocijeniti koju od mjera treba primijeniti prema članu Kluba.

Mjera usmene opomene primjenjuje se kod lakših povrede obveza.

Mjera pisanog upozorenja primjenjuje se kod teže povrede obveze člana Kluba, te mu se ukazuje na mogućnost isključenja iz Kluba i raskida ugovora za slučaj nastavka kršenja tih obveza s tim da se istom može odrediti i novčana kazna u visini 15% naknade iz ugovora.

Mjera isključenja izriče se članu Kluba zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili povreda iz čl. 28. točke 3,5,6,7,9,13,14,17,18,19,20 i 21. Isključenje iz članstva kluba uvijek nastupa ako se daje izvanredni otkaz radniku u radnom odnosu u Klubu.

Klub ima pravo kazniti člana Kluba umanjenom isplatom ugovorene naknade zbog neizvršenja ugovorom preuzetih obveza, posebno kod povreda obveza iz radnog odnosa ili povreda iz čl. 28., točka 2, 9,14,17 i 18 ovog Pravilnika.

Klub ima pravo suspendirati člana Kluba ako se ne pridržava odredbi iz čl. 28., točka 1,2,7,8,9,10,14,15,16,17,18,19,20 i 21.

Klub će obvezno suspendirati članove Kluba ako ne plate članarinu 3 mjeseca uzastopno.

Stegovna komisija postupa sukladno odredbama članka 59 do 62 Statuta Kluba, primjenjujući odredbe ovog Pravilnika.

Članak 31.

Postupak se provodi na temelju saznanja činjenice kršenja obveza, podnošenjem prijedloga za donošenje mjera iz člana 29. ovog Pravilnika.

Prijedlog može podnijeti trener koji vodi aktivne članove - igrače po selekcijama a za trenera i druge članove Kluba zaduženi predsjednici komisija sukladno čl. 54 Statuta Kluba ili Predsjednik Kluba odmah po saznanju za povredu obveza člana Kluba. Prijedlog se podnosi Predsjedniku Kluba, a ukoliko je podnositelj prijedloga Predsjednik Kluba, onda se prijedlog podnosi Upravnom odboru Kluba.

Članak 32.

Prijedlog se podnosi pismeno, odmah nakon učinjene povrede odnosno saznanja za povredu, a najkasnije u roku od tri dana. Iznimno, prijedlog se može podnijeti usmeno u slučaju hitnosti, ako postoji opasnost od nastanka štete, pri čemu se sastavlja službena zabilješka u roku od 8 sati i dostavlja kao potkrjepa usmenom prijedlogu. Prijedlog mora biti činjenično obrazložen, uz navođenje mjesta, vremena i načina na koji je povreda učinjena te dokaza o povredi.

Članak 33.

Odmah po primitku prijedloga iz članka 31. ovog Pravilnika, Predsjednik Kluba pismeno poziva člana Kluba na iznošenje svoje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano to očekivati (npr. uhićenje i dr.) Obrana se iznosi pismeno ili usmeno saslušavanjem člana Kluba najkasnije u roku 3 dana od poziva. O usmenoj obrani sastavlja se zapisnik. Ne iznošenje obrane smatra se priznanjem navoda iz prijedloga za donošenje stegovne mjere. Ukoliko član Kluba osporava navode iz disciplinske prijave, Upravni odbor Kluba obavještava Stegovnu komisiju koja provodi postupak te po okončanju istog donosi odgovarajuće stegovne mjere, osim mjere isključenja iz Kluba.

Članak 34.

Član Kluba ima pravo tijekom cijelog postupka, ako to želi, odabrati pravnog zastupnika. Član Kluba, njegov branitelj imaju pravo nazočiti svim radnjama koje se u tijeku postupka provode, te imaju pravo uvida u sve isprave i dokaze pribavljene u vezi s postupkom koji se vodi.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 35.

U slučaju suprotnosti koje odredbe ovog Pravilnika sa zakonom ili drugim podzakonskim aktom, primijeniti će se odredbe zakona ili drugog podzakonskog akta.

Članak 36.

Pravilnik se mijenja i dopunjuje na način propisan Statutom Kluba.

Članak 37.

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči u sjedištu Kluba dana 28 svibnja 2015. godine, te stupa na snagu danom objave.

Ur. broj: 09-2015/03-1
Split, 01. lipnja 2015. godine

PREDSJEDNIK
RUKOMETNOG KLUBA SPLIT:
mr.sc. Goran Bučević